心理学报 2021, Vol. 53, No. 10, 1146−1160
Acta Psychologica Sinica

https://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2021.01146

职场排斥对员工家庭的溢出效应：归属需求和工作家庭区隔偏好的作用*

邓昕才[1] 何 山[1] 吕 萍[1] 周 星[2]
叶一娇[3] 孟洪林[4] 孔雨柔[2]

([1] 贵州师范大学经济与管理学院，贵阳 550001) ([2] 厦门大学管理学院 厦门 361005)
([3] 深圳大学管理学院，深圳 518060) ([4] 上海大学管理学院，上海 200444)

摘 要 以往研究证实了职场排斥会对员工组织内诸多方面产生危害，然而关于职场排斥向组织外部特别是家庭领域的溢出效应还知之甚少。本研究基于资源保存理论构建了一个有调节的中介效应模型，探讨职场排斥对员工家庭贬损和家庭满意度的溢出效应和具体机制，研究结果表明：(1)职场排斥对员工家庭贬损有显著正向作用，对家庭满意度有显著负向作用；(2)工作压力中介了职场排斥与家庭贬损和家庭满意度的关系；(3)员工归属需求调节了职场排斥对工作压力的影响，同时调节了工作压力在职场排斥与家庭贬损、家庭满意度之间的中介效应；(4)员工工作家庭区隔偏好调节了工作压力对家庭贬损和家庭满意度的作用，并且调节了职场排斥通过工作压力对家庭贬损和家庭满意度的中介效应。

关键词 职场排斥，家庭贬损，家庭满意度，归属需求，工作家庭区隔偏好
分类号 B849: C93

1 问题提出

随着组织多元化结构的快速演变和职场竞争的愈发激烈，组织内部的利益冲突和人际摩擦难以避免，职场“冷”暴力问题呈现出上升趋势(Liu et al., 2013)。中国组织情景中的差序氛围和“圈子文化”较为浓厚，使得职场排斥呈现出普遍性高和危害周期长等特点(Zhu et al., 2017；陈晨 等, 2017)。同时，中国人普遍存在的“隐忍”特质以及传统文化倡导的“以德报怨”、“严以律己，宽以待人”等价值观，也使得被排斥者受到的伤害相比于其他“冷”暴力更加隐蔽和持久(Wu et al., 2012; Zhu et al., 2017)。既有研究主要从心理、态度、行为和绩效四个方面揭示了职场排斥在组织内部的危害和影响机制，但对于职场排斥向组织外部的溢出效应却鲜有涉及(陈晨 等, 2017；姜平，张丽华, 2021)。相较于西方社会，中国员工的工作与家庭边界相对模糊(Au & Kwan, 2009)，员工在职场的不良遭遇更容易通过员工的心理和情绪状态溢出到家庭领域，从而影响员工的家庭生活和后续工作(Ashforth et al., 2000; Edwards & Rothbard, 2000; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012)。

溢出效应(Spillover Effects)强调的是工作和家庭两个领域中的相互影响和跨领域转移过程：员工的家庭贬损是工作−家庭负向溢出中典型的低强度偏差行为倾向，会对家庭和谐产生破坏性影响(Hoobler & Brass, 2006; Restubog et al., 2011)；员工的家庭满意度是正向溢出的重要衡量指标，同时也是良好家庭绩效和家庭整体幸福感的基础(Liu et al., 2013; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012)。既

收稿日期: 2020-08-06
* 国家自然科学基金项目(71572164)、教育部人文社会科学研究青年基金项目(20YJC630014)、中央高校基本科研业务费项目(20720201060)、贵州省教育厅自然科学研究项目(黔教合 KY 字[2021]292)资助。
通信作者：孟洪林, E-mail: menghonglin0820@126.com

有研究表明组织内部因素会溢出组织边界对家庭领域产生影响，例如伦理型领导和 LMX 等因素正向增益家庭满意度(Liao et al., 2015; Liao et al., 2016)，而辱虐管理和职场性骚扰等行为则会给员工的家庭生活带来困扰(Hoobler & Brass, 2006; Xin et al., 2018)。本研究首先要探讨的问题就是职场排斥的危害是否会溢出到家庭领域，一方面是否会让员工产生家庭贬损，另一方面是否会降低员工的家庭满意度。其次，资源保存理论从资源消耗与获取的视角为职场排斥的具体溢出机制提供了理论框架，职场排斥所带来的被排挤忽视的痛苦、关键资源阻断以及社会关系破坏无不损耗着员工的心理资源。资源损耗以及后续的连锁反应会对员工产生持续性压力困扰，有可能会溢出到家庭领域(Liu et al., 2013; 严瑜，王轶鸣，2016; Howard et al., 2020)。因此，职场排斥的不良影响如何溢出到家庭领域，工作压力是否在溢出效应中充当了关键性的穿透因素，这是本研究探讨的第二个问题。

此外，资源保存理论还指出不同个体对受损资源的价值评价存在差异，从而呈现出不同程度的压力认知和反应，更在乎集体归属、他人认可的个体对于排斥更为敏感，职场排斥对于其资源损耗会更大(O'Fallon & Butterfield, 2011)。因此，本研究探讨的第三个问题是不同归属需求水平的个体是否会对职场排斥的压力感受和行为反应有所不同，进而影响职场排斥对家庭贬损和家庭满意度的溢出效应。最后，个体工作家庭区隔偏好是决定工作−家庭边界渗透性和区隔性的重要因素，工作家庭区隔偏好较低的被排斥个体倾向于将工作−家庭边界模糊化和一体化，使得排斥引起的压力反应更多能溢出到家庭领域(贾西子，苏勇，2020; Kreiner, 2006; Nippert-Eng, 2008; Howard et al., 2020)。因此，在不同工作家庭区隔偏好水平下，工作压力对家庭领域的传导是否存在着差异，进而影响职场排斥到家庭领域的溢出效应？这是本研究探讨的第四个问题。本研究的整体研究模型如图 1 所示。

1.1　职场排斥与家庭贬损和家庭满意度

资源保存理论(Conservation of Resource Theory)认为个体具有努力保持、保护、培养和获取资源的倾向，这些资源既包括物资资源、条件资源和社会资源，也包括心理资源、控制资源和能量资源等，个体的资源损失远比资源获得的影响更大更持久，在资源损失过程中和其后一段时间会引发一系列的身心后果(Hobfoll, 1989, 2001; Hobfoll et al., 2018)。

职场排斥是指员工在工作场所中对于来自领导、同事等多个方面的忽视排挤和孤立冷漠的主观感受(Ferris et al., 2008)。遭受职场排斥的员工极易产生焦虑、沮丧、抑郁等一系列消极情绪，他们需要耗费额外时间和精力去评估、抑制和调整消极情绪和心理压力，这些都会损耗大量的心理资源(吴隆增 等, 2010; Hagger et al., 2010; Lee et al., 2016); 同时，资源保存理论指出遭受资源损失的个体会针对性地投资新资源来试图脱离损失状态(Hobfoll, 2002; Halbesleben et al., 2014; Hobfoll et al., 2018)。为了打破人际互动障碍，被排斥员工往往需要消耗更多的精力和时间去揣测他人意图、评估人际环境和寻求被冷落原因，有意识地做出亲社会行为或逢迎行为来竭力摆脱被孤立的困境，从而引发能量资源和控制资源的进一步损失，最终进入“资源损失螺旋” (康勇军，彭坚，2018; Zhu et al., 2017)。

一方面，长期的消极情绪控制和人际关系修复尝试会使员工身陷资源损失螺旋，较大资源损失或濒临资源耗尽的个体容易产生一些非理性、缺乏自我控制、低未来取向的行为倾向(Ito & Brotheridge,

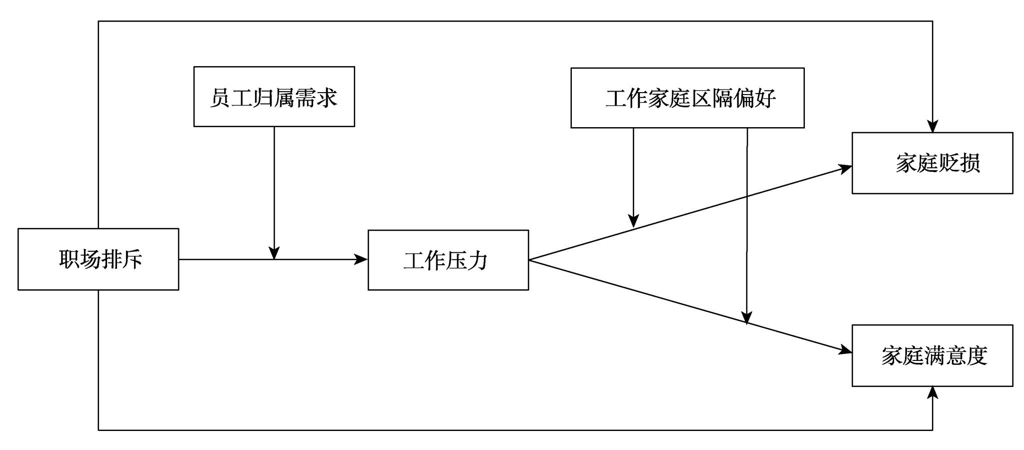


图 1　研究框架

2003; Halbesleben & Buckley, 2004; Baumeister et al., 2007)。这种倾向在职场内表现为职场不文明行为、反生产行为等(Lee et al., 2016; Zhao et al., 2013), 而当资源匮乏状态溢出到家庭生活时, 处于资源损失螺旋的员工会在家庭生活中出现低强度的不良行为和倾向, 例如针对家庭的负面发泄倾向, 产生言语或者态度上对家庭的厌倦和贬损, 甚至对家人的言语侮辱等(Ten Brummelhuis & Bakker, 2012; Liu et al., 2015)。由此提出以下假设:

H_1: 职场排斥对家庭贬损具有显著的正向影响。

另一方面, 根据资源保存理论, 个体在特定领域资源损耗需要从其他领域获取资源来替代和补充, 资源损失的被排斥者会在一定程度上占用家庭领域的各类资源, 致使个体无暇顾及和体验家庭生活幸福(Halbesleben, 2006; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012)。资源保存理论还指出处在资源损失状态下的个体, 其资源评价的尺度会发生较大变化, 对于周边资源补给的期望和要求会有所强化(Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001; Hobfoll, 2002; Hobfoll et al., 2018)。家庭满意度是个体依据自身设定的标准和期望对家庭生活质量的主观评估(Carlson et al., 2010), 遭受排斥的员工长期处于资源缺乏、损耗甚至于濒临耗尽的状态, 这类员工对家庭领域资源补给会抱以更高的要求和期望, 在家庭环境客观条件不变的情况下被排斥员工会因相对变高的期望未能满足而导致较低的家庭满意度(Halbesleben & Buckley, 2004; Hobfoll et al., 2018)。由此提出以下假设:

H_2: 职场排斥对家庭满意度具有显著的负向影响。

1.2 工作压力的中介作用

工作压力是指员工在工作环境中感知到的对工作资源和行为造成威胁、损耗的心理反应(House & Rizzo, 1972)。根据资源保存理论, 作为职场内不良的人际互动体验和困扰, 职场排斥是一种典型的阻断性压力源: 一方面, 感受到来自领导或者同事忽视的员工难以掌控职场环境, 从而需要消耗额外的资源去重新获取对环境的控制, 这一过程会使得员工产生心理压力; 另一方面, 职场排斥阻断了员工的组织关系和社会关系, 员工难以从组织成员那获得提升工作技能、解决工作问题所需要的支持性信息和关键性资源, 以致于无法应对工作要求和任务, 最终导致员工出现高焦虑、高压力的状态(Halbesleben, 2006)。

职场排斥阻断了工作−家庭增益的情感型和工具型路径, 从而触发两种压力应变反应溢出到家庭领域, 干扰员工的心态和行为倾向(Greenhaus & Powell, 2006; Lim et al., 2008): 一种是基于情感的压力应变反应。被排斥员工累积在心中不良情绪和压力受组织规范所限难以在工作场所内得到排解和释放, 通过对家庭成员的宣泄或贬损来释放压力是被排斥员工最直接的方式(Liu et al., 2013; Nohe et al., 2015; 严瑜, 王轶鸣, 2016)。在这种情况下, 员工对家庭领域的冲突感知更加敏感, 也使其更容易对家庭产生厌倦感(Wu et al., 2012); 另一种是基于行为的压力应变反应。不良人际关系给员工带来的职场内自我否定和自我挫败感也会通过压力反应溢出到家庭中, 员工的家庭角色履职效能感会显著下降(严瑜, 王轶鸣, 2016), 甚至可能采取一些非暴力但富有破坏性的行为来缓解压力, 比如家庭沟通中表现出富有攻击性或者贬损行为倾向等压力应变反应(Swimberghe et al., 2014)。由此提出以下假设:

H_3: 工作压力在职场排斥与家庭贬损之间起着中介的作用。

职场排斥所带来资源枯竭导致了员工内心压力剧增, 持续的阻断性压力源容易使员工陷入负面情绪漩涡中难以抽离, 当转换到家庭角色中时员工也容易在负面阴影的笼罩下以消极情绪和态度对待家庭生活(Hobfoll, 2001; Hobfoll, 2002; Nohe et al., 2015)。同时, 心理压力会刺激和诱导被排斥者更关注工作家庭中的消极因素并对周围环境信息进行负面加工识别(Forgas & George, 2001); 另一方面, 被排斥者倾向于在家庭领域来释放和化解负面情绪和工作压力, 会在一定程度上无意识的提高对家庭成员和环境的主观要求和预期(Halbesleben & Buckley, 2004; Hobfoll et al., 2018)。负面信息加工的强化以及主观要求和预期的提高降低了员工对家庭的主观满意度(Liu et al., 2013), 由此提出以下假设:

H_4: 工作压力在职场排斥与家庭满意度之间起着中介的作用。

1.3 员工归属需求的调节作用

资源保存理论指出个体特征在很大程度上决定了个体对资源损失的感知、保护和获取资源的倾向程度, 不同个体对于损失资源的主观价值判断差异决定了其压力反应强度和持续时间(Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001)。归属需求是指个人对于建立、

维系与他人社会联结的内在需要(Baumeister & Leary, 1995), 具有不同归属需求特征的个体感受到的职场排斥对资源损耗的程度存在差异。具体而言, 高归属需求的员工倾向于与他人保持亲密关系, 同时具有较强人际关系敏感性, 对来自他人的排斥、拒绝和孤立更为敏感和在意(Pickett et al., 2004; O'Fallon & Butterfield, 2011)。此外, 当高归属需求个体感受到排斥时, 会更倾向于通过一系列措施来弥补与他人的联结(如亲社会行为、逢迎行为), 这些反应会消耗大量心理资源, 进一步加剧了工作压力(Zhu et al., 2017)。由此提出以下假设:

H_5: 归属需求调节了职场排斥与工作压力之间的关系, 即员工的归属需求越强烈, 职场排斥与工作压力之间的正向关系就越强。

进一步地, 归属需求偏高的个体更在乎集体归属、他人认可, 对排斥所带来的相关资源损失更加敏感, 因而会触发更深的工作压力和更持久的后续压力反应, 进而对家庭领域产生影响, 导致家庭贬损倾向的增加和家庭满意度的下降(Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001; Pickett et al., 2004)。当员工归属需求低时, 员工感知到的职场排斥带来的资源剥夺感较弱, 继而工作压力较低, 从而缓解了职场排斥对家庭贬损和家庭满意度的溢出效应。由此提出以下假设:

H_6: 归属需求调节了职场排斥和家庭贬损之间通过工作压力的间接关系, 具体而言, 员工的归属需求越强烈, 这一间接关系越强。

H_7: 归属需求调节了职场排斥和家庭满意度之间通过工作压力的间接关系, 具体而言, 员工的归属需求越强烈, 这一间接关系越强。

1.4　员工工作家庭区隔偏好的调节作用

个体工作家庭区隔偏好是决定工作−家庭边界渗透性和区隔性的重要因素(Kreiner, 2006; Nippert-Eng, 2008)。资源保存理论认为个体在出现资源损失时会用其他领域的资源来替代和补充, 而个体的工作家庭区隔偏好在很大程度上决定了个体的替代领域指向家庭领域的具体程度, 进而决定了压力反应向家庭领域的溢出程度(Hobfoll, 2001)。高工作家庭区隔偏好个体的工作−家庭边界具有较严格分割界限和低渗透性(Liu et al., 2013; 王桃林, 2019; Xin et al., 2018), 这类员工更多地将资源损耗影响控制在工作领域之内, 或者利用友情领域等非家庭领域来进行来资源替代和补充(Ito & Brotheridge, 2003; Halbesleben et al., 2014)。而低工作家庭区隔偏好的个体则倾向于把家庭当做是资源枯竭的"避风港", 更多地通过对家庭的宣泄或贬损来释放压力, 进一步加剧家庭预期与实际感知之间的差距(Xin et al., 2018)。因此, 提出以下假设:

H_8: 工作家庭区隔偏好调节了工作压力与家庭贬损之间的关系, 即员工的工作家庭区隔偏好越强烈, 工作压力与家庭贬损之间的正向关系就越弱。

H_9: 工作家庭区隔偏好调节了工作压力与家庭满意度之间的关系, 即员工的工作家庭区隔偏好越强烈, 工作压力与家庭满意度之间的负向关系就越弱。

进一步地, 具有较高工作家庭区隔偏好的员工, 即使遭受了他人的冷漠忽视和孤立排挤, 他们也倾向于将工作压力控制在工作领域之内, 避免释放压力的宣泄和贬损行为溢出到家庭生活中(Xin et al., 2018); 同时, 当员工转换到家庭角色中时, 高工作家庭区隔偏好的员工能够快速地从高压力和负面情绪旋涡中抽离, 从而削弱了职场排斥对家庭满意度的压力溢出(Kreiner, 2006)。因此, 提出以下假设:

H_{10}: 工作家庭区隔偏好调节了职场排斥和家庭贬损之间通过工作压力的间接关系, 具体而言, 员工的工作家庭区隔偏好越强烈, 这一间接关系越弱。

H_{11}: 工作家庭区隔偏好调节了职场排斥和家庭满意度之间通过工作压力的间接关系, 具体而言, 员工的工作家庭区隔偏好越强烈, 这一间接关系越弱。

2　研究方法

2.1　样本及程序

为了提高研究结果的可靠性和稳健性, 增强结果的内部效度和外部效度, 本研究通过两次调研来检验研究假设。样本 1 和样本 2 皆采取多时点问卷数据收集方式, 分别开展 3 轮调研, 样本 1 每轮间隔一个月, 样本 2 每轮间隔一周。在样本 1 中将员工初始的家庭贬损和家庭满意度状态(T1 阶段采集)作为控制变量进行检验, 以求在一定程度上分隔开其他干扰因素对员工家庭贬损以及家庭满意度的影响, 更好地凸显职场排斥溢出到员工家庭态度和行为的净效应。在样本 2 中将职场排斥影响机制中可能会对工作−家庭边界产生影响的消极情绪和情绪耗竭作为控制变量(Jiang et al., 2020; Howard et al., 2020), 以排除个体情绪相关因素对工作压力溢出机制的干扰。

样本 1：对 16 家旅游服务企业的一线服务员工开展了 3 轮调研，从与配偶或者其他家人共同居住的员工中随机挑选了 444 名并对其逐一编号。第一轮问卷(T1)涉及的信息包括员工的社会人口信息、职场排斥、归属需求、工作家庭区隔偏好以及初始状态的家庭贬损和家庭满意度；第二轮问卷(T2)填答工作压力；第三轮问卷(T3)中填答员工家庭贬损和家庭满意度。共发出 444 份员工问卷，经 3 轮次调研剔除离职或调岗人员答卷和无效问卷后，本研究共得到 264 份有效问卷，有效回收率为 59.46%。在这 264 名员工中，男性占 20.45%，样本的平均年龄为 30.32 岁(SD = 8.89)，拥有小孩个数平均为 0.60 (SD = 0.62)。

样本 2：对 5 家酒店和旅游服务企业的一线服务员工进行 3 轮调研，调研对象需与配偶或者其他家人共同居住，第一轮问卷(T1)调研信息包括员工的社会人口信息、职场排斥、归属需求和工作家庭区隔偏好；第二轮问卷(T2)信息包括员工工作压力、情绪耗竭和消极情绪；第三轮问卷(T3)填答员工家庭贬损和家庭满意度。共发出 300 份员工问卷，回收 239 份有效问卷，有效回收率为 79.67%。其中男性占 42.3%，样本的平均年龄为 31.70 岁(SD = 10.65)，拥有小孩个数平均为 0.79 (SD = 0.85)。

2.2 测量工具

本研究使用量表均为在国内外研究广泛使用且信效度良好的权威量表，为了保证翻译过后的英文量表与其原始量表的一致性，我们严格遵循了双译程序原则。同时，在大规模调研之前，我们联系了 4 家酒店 120 名一线员工进行了小规模的预测试，通过预测试的反馈信息对问卷的措辞进行了微调。预测试和两次调研变量测量皆采用李克特 5 点计分法。

职场排斥**(T1)**：采用了 Ferris 等人(2008)的 10 题项量表，示例问题如：“组织中的同事/领导常避免与我接触”、“组织中的同事/领导常对我视而不见”。样本 1 和样本 2 的 Cronbach’s α 系数分别为 0.97 和 0.97。

归属需求**(T1)**：采用 O’Fallon 和 Butterfield (2011)的 4 题项量表，示例问题如：“我乐意作为一个组织的成员工作而非单干”、“我喜欢归属于某一个组织”。样本 1 和样本 2 的 Cronbach’s α 系数分别为 0.81 和 0.82。

工作压力**(T2)**：采用 House 和 Rizzo (1972)的 7 题项量表，示例问题如：“我常因为工作而焦躁不安”、“公司相关的事常使我晚上睡不着觉”。样本 1 和样本 2 的 Cronbach’s α 系数分别为 0.90 和 0.86。

工作家庭区隔偏好**(T1)**：采用 Kreiner (2006)的 4 题项量表，示例问题如：“当我在家时，我不喜欢想工作的事”、“我不喜欢工作的事情侵扰我的家庭生活”。样本 1 和样本 2 的 Cronbach’s α 系数分别为 0.84 和 0.93。

家庭贬损**(T1、T3)**：采用 Hoobler 和 Brass (2006)的 3 题项量表，示例问题如：“我常将怒火和怨气发泄在家人身上”、“我常有对我的家人们表现出厌倦”。样本 1 的 T1 和 T3 阶段家庭贬损的 Cronbach’s α 系数分别为 0.89 和 0.91，样本 2 家庭贬损的 Cronbach’s α 系数为 0.92。

家庭满意度**(T1、T3)**：采用 Carlson 等人(2010)的 3 题项量表，示例问题如：“总体而言，我对我的家庭很满意”、“总体而言，我非常喜欢我的家庭”。样本 1 中 T1 和 T3 阶段家庭满意度的 Cronbach’s α 系数分别为 0.68 和 0.85,样本 2 中家庭满意度的 Cronbach’s α 系数为 0.93。

情绪耗竭**(T2)**：采用 Maslach 等人(1986)的 5 题项量表，示例问题如：“我的工作让我感觉精神耗尽”、“我的工作让我有快要崩溃的感觉”。样本 2 中该量表的 Cronbach’s α 系数 0.88。

消极情绪**(T2)**：采用 Watson 等人(1988)的 10 题项量表，示例问题如：“在过去的一周，我经常感到心烦意乱”、“在过去的一周，我经常感到沮丧”。样本 2 中该量表的 Cronbach’s α 系数为 0.97。

控制变量：以往的研究表明，员工的年龄、性别和拥有 18 岁以下小孩个数会影响员工的家庭态度和行为(Wu et al., 2012; 杨自伟 等, 2014; Zhou et al., 2019)，因此在两次调研中都将这些员工背景因素作为控制变量处理。同时，两次调研都将员工所属企业作为控制变量，创造虚拟变量放入回归方程以控制来自企业层次的方差影响。

3 研究结果

3.1 验证性因子分析

本研究采用 AMOS 24.0 进行验证性因素分析，检验结果如表 1 所示。样本 1 中的六因子模型拟合程度(χ^2 (419) = 746.42, RMSEA = 0.055, CFI = 0.95, TLI = 0.94)显著优于竞争模型，样本 2 中的八因子模型拟合程度(χ^2 (961) = 1711.77, RMSEA = 0.057, CFI = 0.93, TLI = 0.92)显著优于竞争模型，这表明两个样本中各变量间的区分效度良好。

表 1　验证性因子分析结果

模型	χ^2	*df*	RMSEA	CFI	TLI
样本 1					
六因子模型+CMV：WOS; NA; WS; WHSP; FU; FS; CMV	693.11	388	0.055	0.95	0.94
六因子模型：WOS; NA; WS; WHSP; FU; FS	746.42	419	0.055	0.95	0.94
四因子模型：WOS+NA+WS; WHSP; FU; FS	1960.78	428	0.117	0.75	0.73
二因子模型：WOS+NA+WS; WHSP+FU+FS	2730.38	433	0.142	0.62	0.59
单因子模型：WOS+NA+WS+WHSP+FU+FS	3367.90	434	0.160	0.52	0.48
样本 2					
八因子模型+CMV：WOS; NA; WS; EE; NE; WHSP; FU; FS; CMV	1548.71	915	0.054	0.94	0.93
八因子模型：WOS; NA; WS; EE; NE; WHSP; FU; FS	1711.77	961	0.057	0.93	0.92
六因子模型：WOS; NA; WS+EE+NE; WHSP; FU; FS	2774.49	974	0.088	0.82	0.81
五因子模型：WOS; NA; WS+EE+NE; WHSP; FU+FS	3309.47	979	0.100	0.77	0.76
三因子模型：WOS+NA; WS+EE+NE; WHSP+FU+FS	4402.18	986	0.121	0.66	0.64
单因子模型：WOS+NA+WS+WHSP+FU+FS	7564.41	989	0.167	0.35	0.32

注：WOS 代表职场排斥, NA 代表归属需求, WS 代表工作压力, WHSP 代表工作家庭区隔偏好, FU 代表家庭贬损, FS 代表家庭满意度, EE 代表情绪耗竭, NE 代表消极情绪, CMV 代表同源偏差, “+”代表因子合并。

3.2　共同方法偏差检验

本研究根据研究目的而设计的填答方式均为自我报告形式，虽然采用的多时点研究设计(time-lagged research design)能在一定程度上降低共同方法偏差的影响(Podsakoff et al., 2003)，但为了增强研究结论的严谨性，本研究按照 Podsakoff 等(2003)、周浩和龙立荣(2004)的建议利用控制未测单一方法潜因子法来评估共同方法偏差，在验证性因子分析中引入共同方法因子(CMV)。检验结果如表 1 所示，样本 1 中六因子模型+CMV 模型(χ^2 (388) = 693.11, RMSEA = 0.055, CFI = 0.95, TLI = 0.94)与六因子模型拟合程度相比，样本 2 中八因子模型 + CMV 模型(χ^2(915) = 1548.71, RMSEA = 0.054, CFI = 0.94, TLI = 0.93)与八因子模型拟合程度相比，拟合指标 RMSEA、CFI 和 TFI 的变化幅度都不明显，可知样本 1 和样本 2 研究中共同方法偏差影响在允许范围内(温忠麟 等, 2018)。

3.3　描述性统计分析

从表 2 给出的结果看，职场排斥与家庭贬损(T3)呈现(样本 1：$r = 0.26, p < 0.01$) (样本 2：$r = 0.24$,

表 2　主要研究变量的均值、标准差和相关系数

变量	平均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8
样本 1										
1. 家庭贬损(T1)	1.45	0.72	–							
2. 家庭满意度(T1)	4.21	0.7	-0.38^{**}	–						
3. 职场排斥	1.91	0.79	0.39^{**}	-0.23^{**}	–					
4 归属需求	3.78	0.74	-0.21^{**}	-0.19^{**}	-0.12^{*}	–				
5. 工作压力	2.45	0.81	0.14^{*}	−0.10	0.35^{**}	0.09	–			
6. 工作家庭区隔偏好	3.35	0.79	−0.02	0.07	−0.02	0.10	0.05	–		
7. 家庭贬损(T3)	1.73	0.92	0.17^{**}	-0.22^{**}	0.26^{**}	−0.06	0.35^{**}	-0.16^{*}	-–	
8. 家庭满意度(T3)	4.11	0.73	-0.15^{*}	0.29^{**}	-0.24^{**}	0.11	-0.23^{**}	0.09	-0.45^{**}	–
样本 2										
1. 职场排斥	1.97	0.90	–							
2 归属需求	3.74	0.82	−0.02	–						
3. 工作压力	2.61	0.67	0.27^{**}	−0.12	–					
4. 情绪耗竭	2.81	0.74	0.26^{**}	−0.10	0.53^{**}	–				
5. 消极情绪	2.32	0.92	0.27^{**}	0.01	0.41^{**}	0.43^{**}	–			
6. 工作家庭区隔偏好	3.19	1.17	0.08	0.13^{*}	0.25^{**}	0.17^{**}	0.12	–		
7. 家庭贬损(T3)	2.27	0.87	0.24^{**}	−0.06	0.38^{**}	0.32^{**}	0.31^{**}	-0.20^{**}	–	
8. 家庭满意度(T3)	3.62	0.98	-0.22^{**}	-0.18^{**}	-0.38^{**}	-0.35^{**}	-0.29^{**}	0.16*	-0.30^{**}	–

注：$N_{样本1} = 264$; $N_{样本2} = 239$; $^{**}\ p < 0.01$, $^{*}\ p < 0.05$。

$p < 0.01$)正向相关，与家庭满意度(T3) (样本 1：$r = -0.24, p < 0.01$) (样本 2：$r = -0.22, p < 0.01$)呈现负向相关。此外，在样本 1 中，家庭贬损和家庭满意度分别在 T1 和 T3 阶段的数值存在一定程度的相关性(r 家庭贬损= 0.17, $p < 0.01$; r 家庭满意度= 0.29, $p < 0.01$)，相关系数并不高的原因可能是个体主观的家庭贬损和家庭满意度在中短期内影响因素比较多，如一些偶发性职场侵犯行为(Xin et al., 2018; Zhu et al., 2017)和在旅游服务业中特有的顾客粗暴行为(Chi et al., 2018)等因素都会溢出到家庭领域，这也进一步说明了将初始阶段的员工个体家庭贬损和家庭满意度作为控制变量的必要性。在样本 2 中，工作压力、消极情绪和情绪耗竭皆与职场排斥呈现出正相关，与家庭贬损呈现出正相关，与家庭满意度呈现负相关。

3.4 假设验证

(1)主效应检验。为了验证假设 H_1 和假设 H_2 这两个主效应假设，首先将员工家庭贬损和家庭满意度依次设为因变量，从表 3 和表 4 中我们可以看到，在引入控制变量(性别、年龄和 18 岁以下小孩个数)的基础上，职场排斥正向影响家庭贬损(样本 1：M2, $\beta = 0.22, p < 0.01$; 样本 2：M10, $\beta = 0.25, p < 0.01$)，负向影响家庭满意度(样本 1：M6, $\beta = -0.17$ $p < 0.05$; 样本 2：M15, $\beta = -0.23, p < 0.01$)。因此，假设 H_1 和假设 H_2 得到了数据的支持。

(2)中介效应检验。本研究综合运用逐步法(Baron & Kenny, 1986)和 bootstrapping 法(Edwards & Lambert, 2007)来验证工作压力的中介效应。在样本 1 中，从表 3 和表 5 可见，职场排斥对工作压力(M20, $\beta = 0.36$, $p < 0.01$)具有显著的正向影响，工作压力对家庭贬损(M3, $\beta = 0.32, p < 0.01$)具有显著的正向影响，对家庭满意度(M7, $\beta = -0.20, p < 0.01$)具有显著的负向影响。当职场排斥与工作压力同时放入回归方程中分析时发现职场排斥对家庭贬损和家庭满意度的影响变为不显著，而工作压力对家庭贬损的影响显著(M4, $\beta = 0.29, p < 0.01$)，对家庭

表 3 中介效应检验(样本 1)

变量	家庭贬损				家庭满意度			
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
年龄	−0.04	−0.02	−0.03	−0.02	0.10	0.08	0.09	0.09
性别	−0.03	−0.02	−0.01	−0.01	0.02	0.02	0.00	0.01
18 以下小孩个数	0.12	0.11	0.10	0.09	−0.09	−0.08	−0.07	−0.07
家庭贬损 $_C$(T1)	0.14*	0.06	0.10	0.06	−0.02	0.04	0.01	0.04
家庭满意度 $_C$(T1)	−0.18**	−0.16*	−0.16*	−0.16*	0.30**	0.28**	0.29**	0.28**
职场排斥		0.22**		0.12		−0.17*		−0.11
工作压力			0.32**	0.29**			−0.20**	−0.17**
R^2	0.03	0.06	0.13	0.14	0.09	0.11	0.13	0.13
ΔR^2	0.03	0.03	0.10	0.08	0.09	0.02	0.04	0.02

注：$N_{样本1} = 264$; ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$; 家庭贬损 $_C$ 和家庭满意度 $_C$ 为第一阶段(T1)采集；以上是将 16 家企业作为控制变量的回归结果，即在回归分析中放入了 15 个虚拟变量。

表 4 中介效应检验(样本 2)

变量	家庭贬损					家庭满意度				
	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18
年龄	0.08	0.05	0.03	0.03	0.01	−0.10	−0.07	−0.06	−0.05	−0.04
性别	−0.02	−0.04	−0.03	−0.01	−0.02	0.02	0.04	0.03	0.01	0.02
18 以下小孩个数	−0.07	−0.04	0.03	0.03	0.04	0.08	0.05	−0.02	−0.02	−0.03
职场排斥		0.25**	0.15*		0.12		−0.23**	−0.13*		−0.10
情绪耗竭			0.20**	0.12	0.11			−0.25**	−0.17*	−0.16*
消极情绪			0.19**	0.16*	0.14*			−0.16*	−0.14*	−0.12
工作压力				0.25**	0.23**				−0.22**	−0.20**
R^2	0.02	0.08	0.17	0.19	0.21	0. 04	0.09	0.19	0.21	0.22
ΔR^2	0.02	0.06	0.09	0.17	0.04	0. 04	0.05	0.10	0.17	0.03

注：$N_{样本2} = 239$; ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$; 以上是将 5 家企业作为控制变量的回归结果，即在回归分析中放入了 4 个虚拟变量。

满意度的影响显著(M8, β = −0.17, $p < 0.01$)。在样本 2 中, 从表 4 和表 6 可知, 职场排斥对工作压力(M32, β = 0.28, $p < 0.01$)具有显著的正向影响, 在控制了消极情绪和情绪耗竭影响的基础上, 工作压力对家庭贬损(M12, β = 0.25, $p < 0.01$)具有显著的正向影响, 对家庭满意度(M17, β = −0.22, $p < 0.01$)具有显著的负向影响, 同时当职场排斥与工作压力同时放入回归方程中分析时发现职场排斥对家庭贬损和家庭满意度的影响变为不显著, 而工作压力对家庭贬损的影响显著(M13, β = 0.23, $p < 0.01$), 对家庭满意度的影响显著(M18, β = −0.20, $p < 0.01$)。由此, 结合前文假设 H_1 和假设 H_2, 可以得出工作压力在职场排斥与家庭贬损和家庭满意度之间都起到了中介作用, 支持了假设 H_3 和假设 H_4。此外, Bootstrapping 重复抽样 5000 次分析结果表明, 样本 1 中工作压力在职场排斥与家庭贬损之间的中介效应 95%置信区间为[0.06, 0.18], 在职场排斥与家庭满意度之间的中介效应 95%置信区间为[−0.10, −0.02], 两个区间内都不包括零; 样本 2 中同时放入消极情绪、情绪耗竭和工作压力进行中介效应分

表 5　调节效应检验(样本 1)

变量	工作压力				家庭贬损				家庭满意度			
	M19	M20	M21	M22	M23	M24	M25	M26	M27	M28	M29	M30
年龄	−0.02	0.01	0.02	0.02	−0.02	−0.02	−0.03	−0.04	0.08	0.09	0.09	0.10
性别	−0.07	−0.06	−0.06	−0.07	−0.02	−0.01	0.00	0.00	0.02	0.01	0.00	0.00
18 以下小孩个数	0.08	0.06	0.07	0.05	0.11	0.09	0.10	0.11	−0.08	−0.07	−0.07	−0.07
家庭贬损 $_C$ (T1)	0.13	−0.01	0.01	0.02	0.06	0.06	0.06	0.05	0.04	0.04	0.04	0.05
家庭满意度 $_C$ (T1)	−0.06	−0.02	−0.04	−0.04	−0.16*	−0.16*	−0.14*	−0.13*	0.28**	0.28**	0.27**	0.26**
职场排斥		0.36**	0.36**	0.37**	0.22**	0.12	0.11	0.10	−0.17**	−0.11	−0.11	−0.10
工作压力						0.29**	0.30**	0.27**		−0.17**	−0.17**	−0.15*
归属需求			0.14*	0.14*								
工作家庭区隔偏好							−0.16**	−0.17**			0.06	0.07
职场排斥×归属需求				0.14*								
工作压力×工作家庭区隔偏好								−0.20**				0.16**
R^2	−0.01	0.09	0.10	0.12	0.06	0.14	0.16	0.19	0.11	0.13	0.13	0.15
ΔR^2	−0.01	0.10	0.01	0.02	0.06	0.08	0.02	0.03	0.11	0.02	0.00	0.02

注: $N_{样本1} = 264$; ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$; 家庭贬损 $_C$ 和家庭满意度 $_C$ 为第一阶段(T1)采集; 以上是将 16 家企业作为控制变量的回归结果, 即在回归分析中放入了 15 个虚拟变量。

表 6　调节效应检验(样本 2)

变量	工作压力				家庭贬损				家庭满意度			
	M31	M32	M33	M34	M35	M36	M37	M38	M39	M40	M41	M42
年龄	0.13	0.10	0.11	0.10	0.03	0.01	−0.01	−0.03	−0.06	−0.04	−0.02	0.00
性别	−0.05	−0.07	−0.09	−0.11	−0.03	−0.02	0.00	0.00	0.03	0.02	0.00	0.00
18 以下小孩个数	−0.17*	−0.13	−0.14	−0.11	0.03	0.04	0.05	0.08	−0.02	−0.03	−0.03	−0.07
职场排斥		0.28**	0.28**	0.24**	0.15*	0.12	0.12*	0.10	−0.13*	0.10	−0.11	−0.08
消极情绪					0.20**	0.11	0.13	0.12	−0.25**	−0.16*	−0.18*	−0.17*
情绪耗竭					0.19**	0.14*	0.14*	0.13*	−0.16*	−0.12	−0.12	−0.11
工作压力						0.23**	0.31**	0.32**		−0.20**	−0.27**	−0.28**
归属需求			−0.12	−0.12								
工作家庭区隔偏好							−0.33**	−0.32**			0.28**	0.28**
职场排斥×归属需求				0.20**								
工作压力×工作家庭区隔偏好								−0.19**				0.23**
R^2	0.04	0.11	0.13	0.16	0.17	0.21	0.30	0.34	0.19	0.22	0.29	0.34
ΔR^2	0.04	0.07	0.02	0.03	0.17	0.04	0.09	0.04	0.19	0.03	0.07	0.05

注: $N_{样本2} = 239$; ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$; 以上是将 5 家企业作为控制变量的回归结果, 即在回归分析中放入了 4 个虚拟变量。

析，发现情绪耗竭、工作压力在职场排斥与家庭贬损之间的中介效应 95%置信区间为[0.02, 0.12]，在职场排斥与家庭满意度之间的中介效应 95%置信区间为[−0.13, −0.02]，两个区间内都不包括零。因此，假设 H_6 和假设 H_7 得到了进一步的验证与支持。

(3)调节效应检验。本研究采用 Cohen 等人(2013)推荐的交互项构建来检验调节效应。为了降低多重共线性对研究结果的影响，本研究在计算交互项前对各变量进行了标准化处理。从表 5 和表 6 可以看出职场排斥与员工归属需求之间的交互项会对工作压力产生正向影响(样本 1：M22, $\beta = 0.14$, $p < 0.05$；样本 2：M34, $\beta = 0.20$, $p < 0.01$)。这表明，员工的归属需求越强烈，职场排斥与员工工作压力之间的正向关系就越强，支持了假设 H_5。工作压力和工作家庭区隔偏好的交互项对家庭贬损会产生负向影响(样本 1：M26, $\beta = -0.20$, $p < 0.01$；样本 2：M38, $\beta = -0.19$, $p < 0.01$)，对家庭满意度会产生正向影响(样本 1：M30, $\beta = 0.16$, $p < 0.01$；样本 2：M42, $\beta = 0.23$, $p < 0.01$)。这表明员工的工作家庭区隔偏好越强烈，员工工作压力与家庭贬损的正向关系就越弱，和家庭满意度之间的负向关系也越弱，假设 H_8 和假设 H_9 得到了支持。

为了具体展示交互作用的影响效果，根据 Cohen 等人(2013)的建议，本研究用调节变量的均值加减一个标准差进行了调节示意图的绘制。员工不同归属需求水平下职场排斥对工作压力的影响见图 2 和图 3；在不同工作家庭区隔偏好水平下，工作压力对家庭贬损的影响见图 4 和图 5，工作压力对家庭满意度的影响见图 6 和图 7。

(4)有调节的中介效应检验。本研究遵循 Edwards 和 Lambert (2007)推荐的方法来检验归属需求和工作家庭区隔偏好两个变量所发挥的有调节的中介效应。从表 7 结果中可以看出，职场排斥

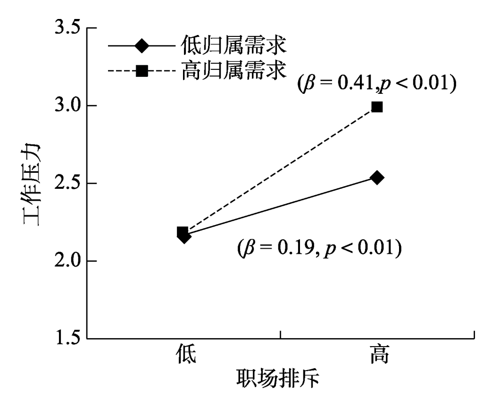


图 2 归属需求对职场排斥与工作压力的调节(样本 1)

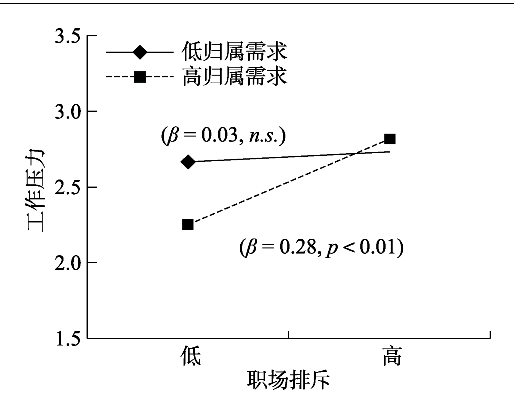


图 3 归属需求对职场排斥与工作压力的调节(样本 2)

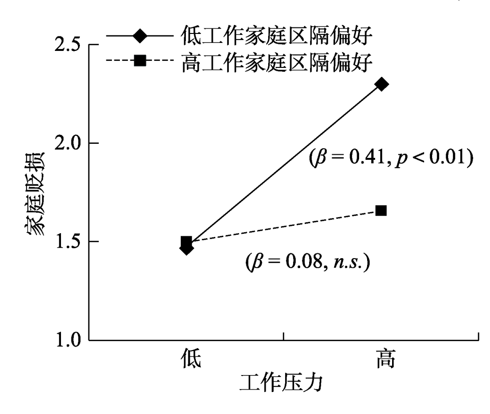


图 4 工作家庭区隔偏好对工作压力与家庭贬损的调节(样本 1)

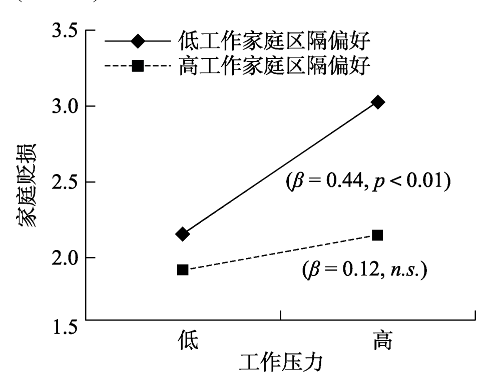


图 5 工作家庭区隔偏好对工作压力与家庭贬损的调节(样本 2)

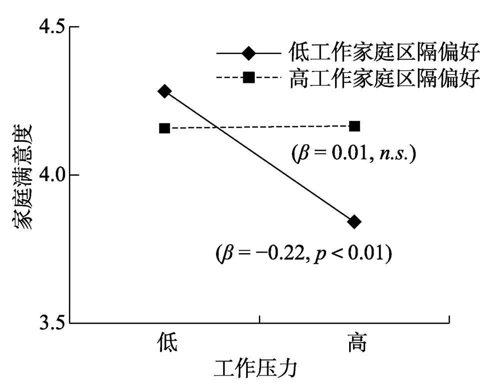


图 6 工作家庭区隔偏好对工作压力与家庭满意度的调节(样本 1)

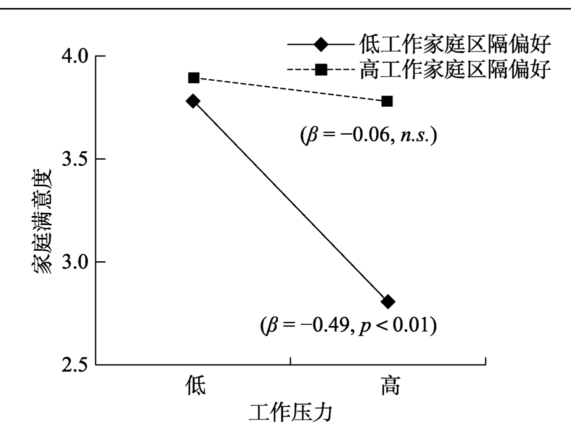


图 7　工作家庭区隔偏好对工作压力与家庭满意度的调节(样本 2)

对家庭贬损的间接效应在员工不同水平下归属需求的间接效应差异显著(样本 1:Δβ = 0.09, $p < 0.05$; 样本 2：Δβ = 0.10, $p < 0.01$), 95%置信区间都不包含 0, 假设 H_6 得到了数据的支持; 职场排斥对家庭满意度的间接效应在员工不同水平下归属需求的间接效应差异亦显著(样本 1：Δβ = −0.04, $p < 0.05$; 样本 2：Δβ = −0.12, $p < 0.01$), 95%置信区间都不包含 0, 假设 H_7 得到支持。

此外, 职场排斥对家庭贬损的间接效应在员工不同工作家庭区隔偏好水平上差异是显著的(样本 1：Δβ = −0.20, $p < 0.01$; 样本 2：Δβ = −0.24, $p < 0.01$), 95%置信区间都没有包含 0, 因此假设 H_{10} 得到了数据的支持; 职场排斥对家庭满意度的间接影响在员工不同工作家庭区隔偏好水平上差异是显著的(样本 1:Δβ = 0.11, $p < 0.01$; 样本 2:Δβ = 0.30, $p < 0.01$), 95%置信区间都不包含 0, 假设 H_{11} 得到实证数据的支持。

4　讨论

4.1　结果讨论与理论意义

第一, 以往关于职场排斥后果研究大多聚焦于探讨职场排斥对员工组织内部行为及态度的影响及其机制, 而职场排斥这一职场“冷”暴力对于员工家庭生活的溢出效应却鲜有研究(陈晨 等, 2017; Howard et al., 2020)。本研究在资源保存理论框架下将研究视角从工作场所延伸到家庭领域, 一方面探讨了职场排斥使员工身陷资源损失螺旋, 进而产生非理性、缺乏自我控制、低未来取向的行为倾向, 从而出现家庭贬损倾向和行为; 另一方面论证了被排斥者带来的资源损耗不仅会占用家庭领域各类资源, 还会提高对家庭领域资源补给的要求标准和期待, 最终导致对于家庭满意度的主观评估也相应降低。此项研究揭示了职场排斥对家庭领域的溢出效应, 同时也将家庭贬损和家庭满意度的前因变量研究延伸到了职场领域(Hobfoll, 1989, 2001, 2002; Hobfoll et al., 2018)。

表 7　有调节的中介效应分析

调节变量	样本 1 直接效应	样本 1 间接效应	样本 1 总效应	样本 2 直接效应	样本 2 间接效应	样本 2 总效应
职场排斥(X)→工作压力(M)→家庭贬损(Y)						
低归属需求	0.08*	0.08**	0.15	0.07	0.01	0.08
高归属需求	0.21*	0.17**	0.38*	0.21*	0.11**	0.32**
差异	0.13	0.09*	0.23	0.14	0.10**	0.24
职场排斥(X)→工作压力(M)→家庭满意度(Y)						
低归属需求	−0.05	−0.04**	−0.09	−0.09	−0.02	−0.11
高归属需求	−0.15	−0.08**	−0.24**	−0.21**	−0.14**	−0.35**
差异	−0.10	−0.04*	−0.15	−0.12	−0.12**	−0.24**
职场排斥(X)→工作压力(M)→家庭贬损(Y)						
低工作家庭区隔偏好	0.17*	0.22**	0.40**	0.17*	0.28**	0.33**
高工作家庭区隔偏好	0.05	0.02	0.07	0.05	0.03	0.20**
差异	−0.12	−0.20**	−0.33**	−0.12	−0.24**	−0.13
职场排斥(X)→工作压力(M)→家庭满意度(Y)						
低工作家庭区隔偏好	−0.18	−0.11**	−0.29**	−0.04	−0.32**	−0.36**
高工作家庭区隔偏好	0.02	−0.00	0.01	−0.18**	−0.02	−0.21**
差异	0.20	0.11**	0.30**	−0.14	0.30**	0.16

注：$N_{样本1} = 264$; $N_{样本2} = 239$; ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$; Bootstrapping 重复抽样次数为 1000; 高归属需求和低归属需求分别为均值加减 1 个标准差; 高工作家庭区隔偏好和低工作家庭区隔偏好分别为均值加减 1 个标准差。

第二，以往研究主要基于工作家庭增益理论和工作家庭冲突理论的视角来解释职场因素对家庭生活的影响(Chen et al., 2009; 李爱梅 等, 2015)，本研究基于资源保存理论考察了职场排斥对家庭贬损、家庭满意度溢出效应的具体机制。一方面剖析了个体工作压力在职场“冷”暴力与家庭领域的溢出传导作用，进一步补充了职场“冷”暴力相关压力源的研究(Wu et al., 2012; Xin et al., 2018)；另一方面研究在控制来自于消极情绪和情绪耗竭的影响基础上，发现工作压力是职场排斥穿透工作−家庭边界对家庭领域产生负向溢出效应的重要传导机制，回应了既有研究对于创新原有视角来考察工作与家庭领域溢出“黑箱”的呼吁(Greenhaus & Powell, 2006; Lim et al., 2008; Restubog et al., 2011; Swimberghe et al., 2014)，同时拓展了资源保存理论的应用范围。

第三，本研究从个人特质这一重要视角出发，对职场排斥溢出效应的边界条件进行了有益探讨，既有研究主要从资源补充的角度探究了个人资源和心理资源对职场排斥负面影响的缓冲作用(Wu et al., 2012; 程豹 等, 2019)，忽视了个体特质对于职场排斥带来资源损失的价值感知程度以及后续压力反应溢出程度。本研究将归属需求和工作家庭区隔偏好两种重要的个人特质变量纳入到模型中，扩展了职场排斥对其结果变量增强(归属需求)或阻隔(工作家庭区隔偏好)的边界条件，也为资源保存理论的应用提供了有效证据。同时，本研究构建了有调节的中介模型，厘清不同水平(归属需求和工作家庭区隔偏好)特征下遭受职场排斥的员工通过工作压力这一中介路径对其家庭生活影响差异。通过明晰归属需求和家庭区隔偏好两个调节变量的具体效用，有助于更深入了解职场排斥的溢出效应，从而有针对性的提出职场排斥负面溢出效应的应对策略。

4.2 实践启示

本研究的研究发现提供了以下实践启示：第一，管理者需要及时监控发觉组织内部的职场排斥行为，重视职场“冷”暴力的压力源作用和对家庭领域的溢出效应。管理者可以建设和谐、宽容、友好的组织文化氛围，从源头上减少职场内不良人际关系所带来的压力源；第二，管理者应该引导员工进行有效的压力管理，及时对被排斥员工采取心理压力干预和疏导，提高员工的情绪管理能力和压力复原力，削弱阻断性压力不良影响，防止其溢出到家庭领域对家庭生活产生负面影响；第三，具有高归属需求的员工对职场排斥十分敏感，容易形成压力源和溢出诱因。管理者应该关注员工个人特质，针对具有强烈归属需求同时又遭受到职场排斥的员工进行正面的引导，放大归属需求的积极效应并抑制消极效应的产生；第四，工作家庭区隔偏好是有效缓解工作压力对员工家庭负面影响的“防火墙”，管理者需要了解员工的工作家庭区偏好，建立权变和个性化的组织边界管理机制。

4.3 研究局限与未来展望

本研究也存在着不足和局限，亟待后续研究中进一步完善。第一，本研究虽然采用多时点研究设计，并且通过多种统计检验证实了共同方法偏差对研究结果的影响并不严重，但自陈式问卷调查的方式仍然可能给研究带来共同方法偏差。在未来的研究中可以优化研究设计，通过日记分析法或者员工与主要家庭成员匹配的方式来采集数据，进一步保证研究结果的稳健性，同时也在关注溢出效应基础上将家庭不同成员之间交叉效应纳入研究框架。第二，本研究中虽然将因变量的初始状态作为重要的控制变量，但依然无法完全排除影响结果变量的其他因素。未来可以考虑采用经验取样法(Experience Sampling Method)等动态跟踪研究该溢出效应，在明晰具体动态溢出效应的同时也探究家庭领域后果变量之间的关系。第三，本研究的样本集中于酒店和旅游服务业，虽然能够有效地控制行业属性对研究结果的影响，但是同时忽略了其他行业内职场排斥行为对家庭生活的影响差异性，研究结论的普适性有待进一步提升。未来可以进一步扩大调研范围来提高研究的外部效度。第四，本研究仅关注于职场排斥的溢出效应，未来可以继续研究其他职场“冷”暴力(职场负面八卦、工作场所无礼行为等)对家庭领域的影响(严瑜, 王轶鸣, 2016)，从而更全面的分析工作领域负面行为对家庭领域的溢出效应。

5 结论

本研究基于资源保存理论，从一正一反两个角度探讨了职场排斥对员工家庭领域的溢出效应，同时还发现工作压力是溢出过程中重要的传导因素。研究进一步检验了个体归属需求、工作家庭区隔偏好分别在溢出效应的前端和后端所起的边界作用，前者决定了个体对于遭受职场排斥而损失的资源价值高低评价以及后续的压力反应程度，后者在很大程度上决定了个体替代资源的获取是否指向家

庭领域以及指向的具体程度。这一研究为职场“冷”暴力对家庭领域溢出效应提供了新证据，同时也揭示了职场排斥对员工家庭的具体溢出机制。

致谢：感谢编委专家和匿名评审专家的建设性意见，感谢贵州师范大学心理学院潘运教授团队在本文修缮过程中给予的宝贵建议。

参　考　文　献

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, *25*(3), 472–491.

Au, K., & Kwan, H. K. (2009). Start-up capital and Chinese entrepreneurs: The role of family. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *33*(4), 889–908.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*(6), 1173– 1182.

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin, 117*(3), 497– 529.

Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. (2007). The strength model of self-control. *Current Directions in Psychological Science*, *16*(6), 351–355.

Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, *25*(4), 330–355.

Chen, C., Yang, F., & Li, Y. (2017). Workplace ostracism: A review on mechanisms and localization development. *Advances in Psychological Science*, *25*(8), 1387–1400.

[陈晨, 杨付, 李永强. (2017). 职场排斥的作用机制与本土化发展. *心理科学进展*, *25*(8), 1387–1400.]

Chen, Z., Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: A person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior*, *74*(1), 82–93.

Cheng, B., Zhou, X., & Guo, G. (2019). Research on antecedents and mechanisms of service sabotage from the perspective of workplace ostracism: An empirical study of hotel frontline service employees. *Tourism Tribune*, *34*(8), 65–77.

[程豹, 周星, 郭功星. (2019). 职场排斥视角下服务破坏动因及机制研究——基于酒店一线服务员工的实证研究. *旅游学刊*, *34*(8), 65–77.]

Chi, N. W., Yang, J., & Lin, C. Y. (2018). Service workers' chain reactions to daily customer mistreatment: Behavioral linkages, mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, *23*(1), 58–70.

Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2013). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Routledge.

Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2007). Methods for integrating moderation and mediation: A general analytical framework using moderated path analysis. *Psychological Methods*, *12*(1), 1–22.

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, *25*(1), 178–199.

Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, *93*(6), 1348–1366.

Forgas, J. P., & George, J. M. (2001). Affective influences on judgments and behavior in organizations: An information processing perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *86*(1), 3−34.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, *31*(1), 72–92.

Hagger, M. S., Wood, C., Stiff, C., & Chatzisarantis, N. L. D. (2010). Ego depletion and the strength model of self-control: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 136*(4), 495–525.

Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, *91*(5), 1134–1145.

Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, *30*(6), 859–879.

Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the "COR": Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, *40*(5), 1334–1364.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, *44*(3), 513–524.

Hobfoll, S. E. (2001). Conservation of resources: A rejoinder to the commentaries. *Applied Psychology*, *50*(3), 419–421.

Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, *6*(4), 307–324.

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *5*, 103–128.

Hoobler, J. M., & Brass, D. J. (2006). Abusive supervision and family undermining as displaced aggression. *Journal of Applied Psychology*, *91*(5), 1125–1133.

House, R. J., & Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, *7*(3), 467–505.

Howard, M. C., Cogswell, J. E., & Smith, M. B. (2020). The antecedents and outcomes of workplace ostracism: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *105*(6), 577– 596.

Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2003). Resources, coping strategies, and emotional exhaustion: A conservation of resources perspective. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 490–509.

Jia, X. Z., & Su, Y. (2020). Impact of work-family boundary flexibility on work-family conflict and enrichment-based on person-environment fit theory. *Human Resources Development of China*, *37*(6), 56–71.

[贾西子, 苏勇. (2020). 个人-环境匹配理论视角下边界灵活性对工作-家庭冲突和增益的影响研究. *中国人力资源开发*, *37*(6), 56–71.]

Jiang, H., Jiang, X., Sun, P., & Li, X. (2020). Coping with workplace ostracism: the roles of emotional exhaustion and resilience in deviant behavior. *Management Decision*, *59*(2), 358–371.

Jiang, P., & Zhang, L. H. (2021). Does conformity lead to

gains? The effect of workplace ostracism on performance evaluation from a self-presentational view. *Acta Psychologica Sinica*, *53*(4), 400–412.
[姜平, 张丽华. (2021). 委屈可以求全吗? 自我表现视角下职场排斥对个体绩效的影响机制. *心理学报, 53*(4), 400–412.]
Kang, Y. J., & Peng, J. (2018). Benefits and costs of servant leadership behavior: A work-home resource model perspective. *Acta Psychologica Sinica*, *51*(2), 227–237.
[康勇军, 彭坚. (2018). 累并快乐着: 服务型领导的收益与代价——基于工作-家庭资源模型视角. *心理学报*, *51*(2), 227–237.]
Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work‐home segmentation or integration: A person‐environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, *27*(4), 485–507.
Lee, K., Kim, E., Bhave, D. P., & Duffy, M. K. (2016). Why victims of undermining at work become perpetrators of undermining: An integrative model. *Journal of Applied Psychology*, *101*(6), 915–924.
Li, A. M., Wang, X. T., Xiong, G. X., Li, B., & Ling, W. Q. (2015). A dual-pathway model of work influencing on happiness: A perspective of job demands-resources model. *Acta Psychologica Sinica*, *47*(5), 624–636.
[李爱梅, 王笑天, 熊冠星, 李斌, 凌文辁. (2015). 工作影响员工幸福体验的"双路径模型"探讨——基于工作要求-资源模型的视角. *心理学报*, *47*(5), 624–636.]
Liao, Y., Liu, X. Y., Kwan, H. K., & Li, J. (2015). Work-family effects of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, *128*(3), 535–545.
Liao, Y., Yang, Z., Wang, M., & Kwan, H. K. (2016). Work-family effects of LMX: The moderating role of work-home segmentation preferences. *The Leadership Quarterly*, *27*(4), 671–683.
Lim, S., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, *93*(1), 95–107.
Liu, J., Kwan, H. K., Lee, C., & Hui, C. (2013). Work-to-family spillover effects of workplace ostracism: The role of work-home segmentation preferences. *Human Resource Management*, *52*(1), 75–93.
Liu, Y., Wang, M., Chang, C. H., Shi, J., Zhou, L., & Shao, R. (2015). Work-family conflict, emotional exhaustion, and displaced aggression toward others: The moderating roles of workplace interpersonal conflict and perceived managerial family support. *Journal of Applied Psychology*, *100*(3), 793–808.
Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory* (Vol. 21, pp. 3463–3464). Palo Alto, CA: Consulting psychologists press.
Nippert-Eng, C. E. (2008). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. University of Chicago Press.
Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology*, *100*(2), 522–536.
O'Fallon, M. J., & Butterfield, K. D. (2011). Moral differentiation: Exploring boundaries of the "monkey see, monkey do" perspective. *Journal of Business Ethics*, *102*(3), 379–399.
Pickett, C. L., Gardner, W. L., & Knowles, M. (2004). Getting a cue: The need to belong and enhanced sensitivity to social cues. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *30*(9), 1095–1107.
Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, *88*(5), 879–903.
Restubog, S. L. D., Scott, K. L., & Zagenczyk, T. J. (2011). When distress hits home: The role of contextual factors and psychological distress in predicting employees' responses to abusive supervision. *Journal of Applied Psychology*, *96*(4), 713–729.
Swimberghe, K., Jones, R. P., & Darrat, M. (2014). Deviant behavior in retail, when sales associates "Go Bad"! Examining the relationship between the work-family interface, job stress, and salesperson deviance. *Journal of Retailing and Consumer Services*, *21*(4), 424–431.
Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, *67*(7), 545–556.
Wang, T. L., Long, L. R., Zhang, J. W., & Zhang, Y. (2019). The impact of family-like employee-organization relationship on work-family conflict. *Management Review*, *31*(2), 180–189.
[王桃林, 龙立荣, 张军伟, 张勇. (2019). 类亲情交换对工作家庭冲突的作用研究. *管理评论*, *31*(2), 180–189.]
Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The panas scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(6), 1063–1070.
Wen, Z. L., Huang, B. B., & Tang, D. D. (2018). Preliminary work for modeling questionnaire data. *Journal of Psychological Science*, *41*(1), 204–210.
[温忠麟, 黄彬彬, 汤丹丹. (2018). 问卷数据建模前传. *心理科学*, *41*(1), 204–210.]
Wu, L. Z., Liu, J., & Xu, J. (2010). Workplace ostracism and organizational citizenship behavior: The roles of organizational identification and collectivism. *Nankai Business Review*, *13*(3), 36–44.
[吴隆增, 刘军, 许浚. (2010). 职场排斥与员工组织公民行为: 组织认同与集体主义倾向的作用. *南开管理评论*, *13*(3), 36–44.]
Wu, L. Z., Yim, F. H. K., Kwan, H. K., & Zhang, X. M. (2012). Coping with workplace ostracism: The roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *Journal of Management Studies, 49*(1), 178–199.
Xin, J., Chen, S., Kwan, H. K., Chiu, R. K., & Yim, F. H. K. (2018). Work-family spillover and crossover effects of sexual harassment: The moderating role of work-home segmentation preference. *Journal of Business Ethics*, *147*(3), 619–629.
Yan, Y., & Wang, Y. M. (2016). The spillover and crossover effect of workplace incivility: The negative role beyond work boundary. *Advances in Psychological Science*, *24*(12), 1934–1945.
[严瑜, 王轶鸣. (2016). 工作场所无礼行为的溢出和交叉效应: 超越职场范围的负性作用机制. *心理科学进展*, *24*(12), 1934–1945.]
Yang, Z. W., Wu, X. F., & Kwan, H. K. (2014). Effects of leader-member exchange on family undermining: A moderated-mediation model. *Journal of Psychological Science*, *37*(6), 1450–1454.
[杨自伟, 吴湘繁, 关浩光. (2014). 领导-部属交换对员工家庭贬损的影响研究: 一个有调节的中介模型. *心理科学*, *37*(6), 1450–1454.]
Zhao, H., Peng, Z., & Sheard, G. (2013). Workplace ostracism and hospitality employees' counterproductive work

behaviors: The joint moderating effects of proactive personality and political skill. *International Journal of Hospitality Management*, *33*, 219–227.

Zhou, A., Yang, Z., Kwan, H. K., & Chiu, R. K. (2019). Work-family spillover and crossover effects of authentic leadership in China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *57*(3), 299–321.

Zhou, H., & Long, L. R. (2004). Statistical remedies for common method biases. *Advances in Psychological Science*, *12*(6), 942–950.

[周浩, 龙立荣. (2004). 共同方法偏差的统计检验与控制方法. *心理科学进展*, *12*(6), 942–950.]

Zhu, H., Lyu, Y., Deng, X., & Ye, Y. (2017). Workplace ostracism and proactive customer service performance: A conservation of resources perspective. *International Journal of Hospitality Management*, *64*, 62–72.

Spillover effects of workplace ostracism on employee family life: The Role of need for affiliation and work-home segmentation preference

DENG XinCai[1], HE Shan[1], LYU Ping[1], ZHOU Xing[2], YE YiJiao[3], MENG HongLin[4], KONG Yurou[2]

([1] *School of Economics and Managemen, Guizhou Normal University, Guiyang* 550001, *China*)

([2] *School of Management, Xiamen University, Xiamen* 361005, *China*)

([3] *School of Management, Shenzhen University, Shenzhen* 518060, *China*)

([4] *School of Management, Shanghai University, Shanghai* 200444, *China*)

Abstract

Against the backdrop of fierce competition in the workplace, conflicts of interest and interpersonal frictions in enterprises occur frequently. With cold violence increasingly prevalent, workplace ostracism raises extensive concern for its frequent occurrence, invisibility, and long-term hurtfulness. Compared to Western society, the traditional tolerance and restraint of Chinese culture intensifies the hurtfulness to those who are ostracized. Additionally, the fuzzy work-family boundary of Chinese culture displaces this hurtfulness onto their family through their emotions, attitudes, and behavior, which impairs their lives and future work.

Previous studies have found that workplace ostracism has negative effects on the inner workings of an organization from the perspectives of psychology, attitude, behavior, and performance. However, the spillover effect of workplace ostracism on organizations is rarely discussed. Compared with Western society, Chinese employees maintain relatively vague boundaries between work and family, and the bad experiences of employees in the workplace are more likely to spillover to the family field through employees' psychological and emotional states, thus affecting their family life and follow-up work. Based on the conservation of resources theory, this paper discusses the spillover effect of workplace ostracism on family undermining and family satisfaction from the perspectives of decreasing positive spillover and increasing negative spillover. Individuals feel threatened and stressed when they lose resources. In light of this, this study constructs and verifies the mediating effect of work stress between workplace ostracism and family undermining and family satisfaction. Furthermore, this study also verifies the boundary effect of individual need for affiliation and work-home segmentation preference in spillover.

Two samples were collected to test the hypotheses. For the first sample, we collected the data at three timepoints with one-month intervals from 16 tourism-service enterprises in Guizhou and Shandong provinces. A total of 264 effective questionnaires were returned. For the second sample, with a one-week interval, the survey was administered to five tourism-service enterprises in Guizhou province, and the final sample consisted of 239 effective questionnaires. We employed hierarchical multiple regression and bootstrapping analyses to test the hypotheses. The results indicated the following: (1) workplace ostracism had a positive effect on family undermining and a negative effect on family satisfaction; (2) workplace stress mediated the relationship between workplace ostracism and family undermining and family satisfaction; (3) need for affiliation positively moderated the effect of workplace ostracism on work stress, while moderating the indirect influence of workplace ostracism on family undermining and family satisfaction via work stress; (4) work-home segmentation preference moderated the effect of work stress on family undermining and family satisfaction, while moderating

the indirect influence of workplace ostracism on family undermining and family satisfaction via work stress.

This study has several theoretical and practical implications. Based on the conservation of resources theory, this study demonstrates an increase in negative spillover and a decrease in positive spillover; moreover, this study maps the antecedent variables of family undermining and family satisfaction in the workplace. Furthermore, this study shows that work stress is a key transmission mechanism by which workplace ostracism penetrates the work-family interface and causes a spillover effect, which is a response to the a calling for disclosing “the black box” of the spillover effect of workplace ostracism. Finally, by constructing a moderated mediation model and investigating the influence of workplace ostracism on individuals with a unique need for affiliation and work-home segmentation preference, this study specifies the boundary conditions of the spillover effect for workplace ostracism and contributes valid evidence for the conservation of resources theory. In practice, our study can help service enterprises and their managers to understand the spillover effect of workplace ostracism on the family domain more accurately, and to reduce the negative impact of workplace ostracism by taking effective measures, such as building a harmonious, tolerant, and friendly organizational cultural atmosphere.

Key words workplace ostracism, family undermining, family satisfaction, need for affiliation, work-home segmentation preference